provinsje fryslân
provincie fryslân

PROVINCIAAL BLAD

Officiële uitgave van provincie Fryslân.

Nr. 4076
9 juli
2015

Gedeputeerde Staten van Fryslân, gelet op artikel 125 Ambtenarenwet stellen de volgende wijzigingen in de arbeidvoorwaardenregelingen vast:

Pre-ambule

In de cao provincies 2012-2015 zijn uit oogpunt van goed werkgeverschap afspraken gemaakt over een sectorale regeling Van Werk Naar Werk voor ambtenaren van wie de functie als gevolg van een reorganisatie vervalt en voor wie als uitkomst van het proces (in de laatste fase) geen zicht is op een andere functie binnen de organisatie.
Het VWNW-beleid moet aansluiten bij de afspraken over het bredere beleid van mobiliteit loopbaanbeleid, herplaatsing, reorganisatie en duurzame inzetbaarheid en is daar het sluitstuk van. Ook is het VWNW-beleid een wezenlijk onderdeel van het geheel aan spelregels en flankerend beleid bij reorganisaties zoals in de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP) is vastgelegd.

Artikel 1 Werkingssfeer

1. Deze regeling geldt voor een ambtenaar die is aangesteld voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd op proef en die herplaatsbaar is verklaard, omdat
   a. zijn functie door een reorganisatie vervalt; én
   b. voor hem geen zicht is op een andere passende functie binnen de organisatie als uitkomst van het reorganisatieproces.

2. Deze regeling geldt ook voor de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op grond van artikel H.2 onderdeel d van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies die herplaatsbaar is verklaard.

Artikel 2 Duur traject Van Werk Naar Werk

1. De termijn van het traject Van Werk Naar Werk (verder te noemen: traject VWNW) is 24 maanden of zoveel korter als nodig is.
2. De ambtenaar wordt ontslag verleend op grond van en rekening houdend met de bepalingen in artikel B.13 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies met ingang van de eerste dag na afloop van de termijn van het traject VWNW.

Artikel 3 Inspanningsverplichting

De ambtenaar en zijn leidinggevende leveren beide een actieve bijdrage aan de uitvoering van het traject VWNW. De inspanningen zijn gericht op plaatsing van de ambtenaar in een passende functie. Deze functie kan zowel binnen als buiten de provinciale organisatie zijn.

Artikel 4 Start van het traject VWNW

Het traject VWNW start op de dag waarop de herplaatsbaarverklaring volgens het herplaatsingsbesluit ingaat.

Artikel 5 Onderzoek Van Werk Naar Werk

1. De ambtenaar en zijn leidinggevende onderzoeken samen ten behoeve van het traject VWNW:
   a. de wensen en ontwikkelingsmogelijkheden van de ambtenaar binnen en buiten de organisatie;
   b. de kansen van de ambtenaar op de regionale arbeidsmarkt;
   c. de kansen van de ambtenaar bij andere organisaties die bij het ABP zijn aangesloten.

2. De ambtenaar en zijn leidinggevende kunnen bij het onderzoek een gecertificeerde loopbaanadviseur inschakelen.
3. Het onderzoek kan voor de start van het traject VWNW beginnen.
4. Het onderzoek wordt uiterlijk een maand na de start van het traject VWNW afgerond.

Artikel 6 Contract Van Werk Naar Werk

1. Binnen 3 maanden na afronding van het onderzoek uit artikel 5, maken de ambtenaar en zijn leidinggevende afspraken over het traject VWNW en leggen zij dit vast in een VWNW-contract.
2. Het VWNW-contract bevat zoveel mogelijk SMART geformuleerd de doelen, de voorzieningen die nodig zijn om deze te bereiken, de flankerende instrumenten die ingezet worden, de sollicitatie inspanningen, de werkzaamheden die verricht worden door de ambtenaar en andere noodzakelijke afspraken.
3. De noodzakelijke kosten van het traject VWNW worden door de provincie betaald.
4. De ambtenaar heeft in ieder geval 20% van zijn aanstellingsomvang beschikbaar voor Van Werk Naar Werk activiteiten.

Artikel 7 Uitvoering VWNW-contract

1. De ambtenaar en zijn leidinggevende hebben elke 3 maanden, of zoveel vaker als zij afspreken, een gesprek over de voortgang en de resultaten van de afspraken in het VWNW-contract en leggen dit schriftelijk vast.
2. Het VWNW-contract wordt indien nodig aangepast.
3. Als na 12 maanden het traject VWNW nog niet succesvol is afgerond en er nog geen zicht is op succes, of als eerder blijkt dat de afspraken niet werken, schakelen de ambtenaar en zijn leidinggevende een gecertificeerde loopbaanadviseur in. Deze brengt binnen één maand advies uit over de invulling van het vervolg van het traject VWNW.

Artikel 8 Verlenging traject VWNW

1. Gedeputeerde staten verlengen het traject VWNW indien ernstige persoonlijke omstandigheden bij de ambtenaar of bij het traject VWNW hiertoe aanleiding geven.
2. Gedeputeerde staten verlengen het traject VWNW als de leidinggevende zich niet houdt aan deze regeling of de afspraken in het VWNW-contract en dit consequenties heeft voor het verloop van het VWNW-traject.

Artikel 9 Niet nakomen afspraken in VWNW-contract

1. Als de ambtenaar en de leidinggevende deze regeling of de afspraken in het VWNW-contract verschillend interpreteren dan praten ze hierover, gericht op het bereiken van verbetering of overeenstemming.
2. Als de ambtenaar of de leidinggevende vindt dat de ander zich niet houdt aan deze regeling of de afspraken in het VWNW-contract dan spreken ze elkaar hierop aan, gericht op het bereiken van verbetering of overeenstemming.
3. Als de ambtenaar en de leidinggevende er samen niet uitkomen, dan kan zowel de ambtenaar als de leidinggevende het probleem voorleggen ter bemiddeling en/of advisering aan de paritaire commissie Van Werk Naar Werk.

Artikel 10 Einde traject VWNW

1. Het traject VWNW eindigt op het moment dat de ambtenaar – al dan niet in deeltijd – een andere functie binnen of buiten de organisatie aanvaardt, dan wel op grond van ontslag op eigen verzoek of ontslag om een andere reden.
2. Het traject VWNW eindigt als de ambtenaar een aangeboden passende functie binnen of buiten de organisatie weigert.
3. Het traject VWNW kan worden beëindigd als de ambtenaar zich niet houdt aan de afspraken in deze regeling of in zijn VWNW-contract
4. Als het traject VWNW eindigt als gevolg van de bepalingen in lid 2 of 3, dan wordt de ambtenaar ontslag verleend met ingang van de dag na de dag waarop het VWNW traject is beëindigd op grond van artikel B.13 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies. Lid 3 van Artikel B.13 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies is in dit geval niet van toepassing.
5. Gedeputeerde staten kunnen bij het ontslagbesluit op grond van lid 4 aangeven dat er sprake is van verwijtbare werkloosheid. In dat geval vervallen de rechten op een uitkering op grond van de Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid.

Artikel 11 Paritaire commissie Van Werk Naar Werk

1. Gedeputeerde staten stellen een commissie VWNW in die is belast met het toezicht op de uitvoering van deze regeling en de VWNW-contracten.
2. Op verzoek van de ambtenaar of de leidinggevende bemiddelt en/of adviseert de commissie VWNW in geschillen over:

  a. de interpretatie en de naleving van deze regeling;
  b. de interpretatie en de naleving van de afspraken in het VWNW-contract;
  c. in het VWNW-contract vast te leggen afspraken;
  d. de eventuele aanpassingen in het VWNW-contract;
  e. de passendheid van functies.

3. De commissie VWNW hoort de ambtenaar en de leidinggevende en ontvangt van hen de informatie die zij nodig heeft.
4. De vergaderingen van de commissie VWNW en de gesprekken van de commissie VWNW met betrokkenen zijn niet openbaar.
5. De commissie VWNW brengt binnen 4 weken na ontvangst van het verzoek tot advisering schriftelijk advies uit aan gedeputeerde staten.
6. De commissie VWNW kan adviseren het traject VWNW te verlengen of te beëindigen.
7. De commissie VWNW bestaat uit:
  a. een lid aangewezen door de vakorganisaties voor het overheidspersoneel in het Georganiseerd Overleg;
  b. een lid aangewezen door gedeputeerde staten;
  c. een onafhankelijk voorzitter aangewezen door gedeputeerde staten en de vakorganisaties voor het overheidspersoneel in het Georganiseerd Overleg gezamenlijk.

Artikel 12 Samenloop met lokale regelingen

1. De bepalingen in deze regeling komen in plaats van afspraken in provincies die hiermee in strijd zijn.
2. Bestaande afspraken in provincies die ruimer zijn dan deze regeling vervallen zodra de duur waarvoor ze zijn gemaakt is verstreken.
3. In het GO kunnen nadere afspraken gemaakt worden met betrekking tot onderwerpen die niet geregeld zijn in deze regeling.

Artikel 13 Overgangsrecht

1. Deze regeling is niet van toepassing op ambtenaren waarvoor het herplaatsingsbesluit voor 1 januari 2015 is ingegaan.
2. Indien deze regeling eindigt, dan heeft dat uiteraard geen gevolgen voor de lopende VWNW-trajecten. Deze trajecten worden voortgezet overeenkomstig de afspraken in deze regeling.

Artikel 14 Inwerkingtreding en einde regeling

1. Deze regeling treedt in werking op de dag na publicatie in het Provinciaal Blad waarin zij is geplaatst en werkt terug tot en met 1 januari 2015.
2. Deze regeling vervalt op 1 januari 2017.

Artikelgewijze toelichting

Artikel 1
Voor medewerkers met een tijdelijke aanstelling die eindigt is er een aparte regeling afgesproken. Bij deze medewerkers is ook geen sprake van reorganisatieontslag.

Artikel 2
Zodra de termijn van 24 maanden voorbij is, eindigt het traject VWNW en volgt re-organisatieontslag. Vanwege de opzegtermijn in artikel B.13 van de CAP wordt het ontslag uiterlijk 3 maanden voor het einde van het traject VWNW aangezegd hierbij wordt rekening gehouden met de bepalingen in artikel 8 van deze regeling. De afgesproken VWNW inspanningen worden uiteraard voortgezet.

Artikel 5
De loopbaanadviseur die de ambtenaar en zijn leidinggevende kunnen inschakelen moet aantoonbaar gekwalificeerd zijn. Voor een succesvolle start van het traject is het belangrijk dat er een click is tussen de ambtenaar en de loopbaanadviseur.

Artikel 6
In het VWNW-contract worden de maatwerkafspraken voor betrokken ambtenaar vastgelegd. Deze maatwerkafspraken hebben betrekking op het VWNW-traject maar kunnen ook gaan over bijvoorbeeld de inzet van flankerende maatregelen bij het accepteren van een functie. Deze instrumenten zijn onder-

deel van het sectoraal kader Spelregels en flankerend beleid bij reorganisaties in bijlage 1 van de CAP. De ambtenaar kan zich vanzelfsprekend laten bijstaan door een eigen adviseur.

SMART staat voor: Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden.

Als handreiking is een model Van Werk Naar contract opgesteld dat gebruikt kan worden.

Tijdens het traject VWNW ligt de nadruk op activiteiten die bijdragen aan een succesvol traject. Desalniettemin kan de ambtenaar tijdens deze periode werkzaamheden verrichten. Er moet steeds voldoende tijd zijn voor de VWNW-activiteiten. Een goede afweging tussen de individuele en organisatorische belangen moet hierbij plaatsvinden. Omdat weigering van een passende functie leidt tot ontslag is het belangrijk is dat de ambtenaar en leidinggevende duidelijk een beeld hebben wat voor deze medewerker passende functies zijn gezien zijn persoonlijkheid, omstandigheden, vooruitzichten, mogelijkheden tot om-, bij- en herscholing. In principe gelden voor een passende functie buiten de organisatie dezelfde criteria als bij een passende functie binnen de organisatie. Wat passende functies zijn, zal gezien de criteria uiteindelijk altijd maatwerk zijn. Als handreiking is een lijst criteria opgesteld aan de hand waarvan de passendheid van een functie beoordeeld kan worden.

De kosten van het traject VNWW worden door de provincie betaald. De verwachting is dat er gemiddeld 7.500 euro nodig zal zijn per traject VWNW.

Artikel 7
Niet alles is te voorzien bij de totstandkoming van het VWNW-contract. Van zowel de ambtenaar als zijn leidinggevende wordt verwacht dat zij bereid zijn om waar nodig het VWNW-contract aan te passen. Dat kan nodig zijn wanneer uit de monitoring en evaluaties naar voren komt dat de afspraken niet succesvol of goed uitvoerbaar zijn. Er kunnen zich ook veranderende omstandigheden voordoen. Een nieuwe situatie ontstaat bijvoorbeeld als de ambtenaar gedurende de VWNW-periode langdurig ziek wordt. De leidinggevende en de ambtenaar zullen in dat geval afspraken maken over re-integratie- activiteiten, gericht op herstel van de zieke ambtenaar en over de gevolgen van de langdurige ziekte voor het VWNW-traject. Het kan leiden tot aangepaste VWNW-activiteiten. Een ander voorbeeld van zo'n uitzonderlijke situatie is een periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof. Ook kan het voorkomen dat een ambtenaar in de VWNW-periode de gelegenheid krijgt om tijdelijk elders buiten de provinciale organisatie werkzaamheden te gaan verrichten. Dat kan de kansen op structureel ander werk vergroten. Zo'n kans zal de ambtenaar dus moeten aangrijpen en zijn leidinggevende zal dit moeten stimuleren. Daartoe zullen zij samen moeten bezien tot welke veranderingen dit eventueel leidt in het VWNW-contract.

Artikel 8
In het eerste lid is een hardheidsclausule opgenomen die het mogelijk maakt om ingeval van ernstige persoonlijke omstandigheden de duur van het VWNW-traject te verlengen. Dat kan bijvoorbeeld spelen bij langdurige ziektes of bij zwangerschaps- en bevallings- verlof.
Tot verlenging van het VWNW-traject wordt ook besloten bij wijze van sanctie als de leidinggevende zich niet houdt aan de regeling of aan de afspraken in het VWNW-traject als dit consequenties heeft voor het verloop van het VWNW en de ambtenaar dus benadeeld is. Dat is geregeld in het tweede lid. De beslissingsbevoegdheid ligt bij Gedeputeerde Staten.

Artikel 9
Belangrijk voor een succesvol verloop van het traject VWNW is dat de ambtenaar en zijn leidinggevende samen in gesprek zijn en blijven en met elkaar ook bespreken als ze iets dwars zit ten aanzien van de uitvoering van de afspraken in het VWNW-contract. Als ze er samen niet uitkomen kunnen ze altijd voor advies en bemiddeling naar de paritaire commissie Van Werk Naar Werk.

Artikel 10
De VWNW-periode eindigt uiteraard bij een geslaagd traject of als het dienstverband eerder eindigt (artikel 10, eerste lid). Bij einde van het dienstverband maken de ambtenaar en zijn leidinggevende waar nodig afspraken over voorzieningen na vertrek. Voor hen die na ontslag recht hebben op een WW-uitkering gaat het daarbij om de invulling van de re-integratieplicht van de werkgever op grond van artikel 72a van de Werkloosheidswet.
Bij verschil van mening over situaties zoals bedoeld in lid 2 of 3 kunnen partijen voor bemiddeling of advies de paritaire commissie Van Werk Naar Werk (zie artikel 11) inschakelen.

Artikel 11
De bevoegdheden van een bestaande paritaire commissie, die nu al bijvoorbeeld toeziet op de naleving van het sociaal plan, kunnen uitgebreid worden met de bevoegdheden uit deze regeling. Ook kunnen meerdere provincies gezamenlijk een paritaire commissie in richten.

De paritaire commissie is er voor beide partijen. In de praktijk is er echter niet altijd sprake van een gelijkwaardige verhouding tussen de ambtenaar en zijn leidinggevende. De commissie zal in dat geval bij zijn bemiddeling en advisering eraan kunnen bijdragen die verhouding meer in balans te brengen. Gezien de belangen van beide partijen zal de paritaire commissie in staat moeten zijn om op korte termijn te bemiddelen en/of te adviseren.

Artikel 12
Deze regeling is vanaf 1 januari 2015 de standaard. Hierbij worden bestaande ruimere afspraken gerespecteerd voor de duur waarvoor ze zijn afgesproken.
In het Georganiseerd Overleg mogen over onderwerpen die niet in deze regeling geregeld zijn nadere afspraken gemaakt worden.

Artikel 14
In de cao is een tijdelijke regeling afgesproken. De regeling geldt in eerste instantie tot 1 januari 2017. De intentie van cao-partijen is om deze regeling vanaf 1 januari 2017 om te zetten in een sectorale regeling voor onbepaalde tijd. Daartoe zullen cao-partijen de regeling tijdig in 2016 evalueren.